



PROSEGUR

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO

GRUPO PROSEGUR



Revisión
22/11/2012

ESTE DOCUMENTO ES APROBADO Y FIRMADO POR EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO EN MADRID, A 26 DE NOVIEMBRE DE 2012, POR:

En representación del Grupo Prosegur

- **Antonio Nogal Vélez en calidad de Director de Recursos Humanos**
- **Juan Luis Martín Carrera en calidad de Director de Relaciones Laborales**

En representación de la parte social

- **Por Comisiones Obreras,**
 - **Don Pedro Gonzalez Zorrilla**
 - **Doña Julia Hisado Fernandez**
- **Por la Unión General de Trabajadores**
 - **Don Francisco Sánchez Gutierrez**
 - **Maria José Porras Casado**
- **Por la Unión Sindical Obrera**
 - **Doña María José Díaz-Jorge Leal**
 - **Don Julio Martinez Carrera**

INDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. COMPROMISO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL GRUPO PROSEGUR**
- 3. AMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. PUBLICIDAD DEL PLAN**
- 5. OBJETIVOS GENERALES**
- 6. DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS**
- 7. SOPORTE DEL PLAN**
- 8. SEGUIMIENTO DEL PLAN**
- 9. DIAGNÓSTICO PREVIO**
- 10. AREAS DE ACTUACIÓN**
 - 10.1.- ACCESO AL EMPLEO
 - 10.2.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - 10.3.- FORMACIÓN
 - 10.4.- RETRIBUCIÓN
 - 10.5.- CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA
 - 10.6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO
- A. CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO EN EL GRUPO PROSEGUR**
- A. PLANIFICACIÓN INICIAL DE MEDIDAS**

1.- INTRODUCCIÓN

Las medidas adoptadas por Prosegur para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que se traducen en el presente plan, se inscriben en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley tiene por objeto: "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural", definiendo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como "la forma en la que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión...supongan un obstáculo".

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Todas las referencias en el texto del presente Plan de Igualdad realizados a "trabajador", "empleado" y "candidato" se entenderán efectuadas indistintamente a hombres o mujeres comprendidos en el ámbito del referido Plan.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.4, el contenido del Plan de Igualdad ha sido negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras apareciendo en portada las organizaciones sindicales firmantes del mismo con identificación de sus representantes.

2.- COMPROMISO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL GRUPO PROSEGUR

Es compromiso fundamental del GRUPO PROSEGUR la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales, con respecto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado principio.

La Empresa, por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, todo trabajador del GRUPO PROSEGUR, sea éste del colectivo que sea, forme parte de un equipo directivo o no, está obligado a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento cualquier vulneración del principio de referencia del que pueda ser conocedor.

3.- AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe al GRUPO PROSEGUR, entendiéndose como tal el formado por las siguientes empresas:

- Prosegur Compañía de Seguridad
- Servimax Servicios Generales
- ESC Servicios Generales

En todas ellas se implantarán las medidas de igualdad especificadas en el presente plan y todas ellas estarán obligadas a cumplir con lo que se dispone en el mismo siempre que, teniendo en cuenta la actividad realizada y las características propias de cada empresa, le sean de aplicación.

4.- PUBLICIDAD DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones del GRUPO PROSEGUR. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad mediante las plataformas informáticas en entorno WEB creadas por la Compañía.

5.- OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- a. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
- b. Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del GRUPO PROSEGUR
- c. Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a todos los empleados del GRUPO PROSEGUR.
- d. Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
 - Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- e. Prevenir las conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria o consistan en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador sin causa discriminatoria, implantando, a tal efecto, un código de prevención del acoso que proteja a todos los empleados frente a dichos hechos .

6.- DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

Para la plena aplicación del Plan de Igualdad y, por tanto, para que la eficacia del mismo devenga en un efectivo cumplimiento de lo dispuesto en él, en pro del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo dentro de las empresas del GRUPO PROSEGUR, se asignan una serie de competencias o funciones a fin de distribuir y estructurar el deber genérico empresarial de velar por el cumplimiento efectivo del citado principio, considerando que todos los estamentos de la misma han de contribuir a la consecución del propósito de este Plan.

En este sentido la Dirección de Recursos Humanos informará a los responsables de los departamentos que tengan algún tipo de responsabilidad en materia de igualdad acerca del contenido propio de las funciones asignadas, las cuales pasarán a formar parte integrante de las responsabilidades de dicho departamento.

- **Dirección de Recursos Humanos (RRHH)**

La Dirección de Recursos Humanos se configura como el máximo órgano decisorio del desarrollo de las políticas, actuaciones y medidas que se vayan adoptando en cumplimiento del presente Plan de Igualdad.

- **Director de Relaciones Laborales (RLL)**

A los efectos del presente Plan de Igualdad, el Director de Relaciones Laborales deberá cumplir una función supervisora y controladora del nivel del cumplimiento empresarial respecto de las obligaciones que tanto la Ley Orgánica 3/2007, los Convenio Colectivos de aplicación, el presente Plan de Igualdad y las disposiciones legales vigentes imponen en materia de igualdad, apoyando al Director General de RRHH en el cumplimiento de sus funciones. En particular, la Dirección de Relaciones Laborales deberá:

- a) Emitir propuestas y recibir las propuestas planteadas por parte del resto de los Directores, y Gerentes, sobre las que podrá realizar las oportunas valoraciones y, en su caso, elevar dichas propuestas al Comité de Seguimiento, informando en todo caso, a dicho Comité, de las propuestas planteadas.
- b) Conocer los informes elaborados por el técnico de RRHH designado para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad pudiendo realizar las valoraciones y propuestas que considere oportunas.
- c) Poner en práctica el código de prevención del acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso, instruyendo las denuncias que se presenten sobre estos temas y elaborando los correspondientes informes de conclusiones.
- d) Elaboración de documentos informativos dirigidas a Directores de Departamentos, Gerentes, Delegados y mandos intermedios donde se incluyan las conductas prohibidas en el ámbito laboral por poder ser constitutivas de acoso así como el procedimiento de denuncia e investigación de dichas situaciones que se ha establecido.
- e) Implantación, en coordinación con las Direcciones de Vigilancia, Logística de Valores y Gestión de Efectivo y Gerencias de RRHH, de las medidas establecidas, o que puedan establecerse, para garantizar la efectiva conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores de las empresas que conforman el Grupo Prosegur.

- **Dirección de Formación y Selección**

Su objetivo principal es implantar las medidas necesarias para garantizar las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo, como en la formación y promoción profesional. Con este fin se responsabilizará de adoptar las siguientes medidas:

- a) Garantizará las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombre en el empleo, promoviendo en los procesos de selección y promoción profesional la igualdad de oportunidades. A estos efectos velará por que en dichos procesos se respeten los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del candidato respecto al puesto de trabajo a cubrir.
- b) Incorporar dentro de los contenidos formativos correspondientes a los cursos programados, módulos que contemplen el contenido del presente plan con especial incidencia en los objetivos del mismo y en el procedimiento establecido para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

- **Gerentes de Recursos Humanos**

Les corresponde asumir, dentro de sus cometidos y bajo la dependencia funcional de los Directores de Zona, el desarrollo de la política de igualdad elaborada y velar por el cumplimiento del contenido del presente Plan. A tal efecto:

- a) Informarán en cada una de sus zonas, de la necesidad de cumplir las normas igualdad establecidas, ya sean las de carácter legal como las específicas establecidas en el Plan de Igualdad, comprobando su cumplimiento por parte de los departamentos operativos y responsables de las delegaciones.
- b) Implantarán, en coordinación con la Dirección de Relaciones Laborales, las medidas establecidas, o que puedan establecerse, para garantizar la efectiva conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores que conforman el Grupo Prosegur, responsabilizándose de su cumplimiento.
- c) Velarán, en coordinación con los responsables de vigilancia, logística de valores y Gestión de Efectivo, para que todo el personal operativo de la zona haya sido informado sobre el contenido del Plan de Igualdad, sobre las conductas no toleradas al poder generar situaciones de acoso laboral, sobre la obligación de colaborar en un atmósfera de respeto y corrección y sobre las medidas establecidas para conciliar la vida familiar y laboral y proteger la maternidad.
- d) Colaborarán con la Dirección de Relaciones Laborales en la instrucción de las denuncias de acoso laboral elaborando los informes que les sean solicitados.
- e) Elaborarán los informes requeridos para determinar el grado de implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en sus Zonas. Informarán de cuantas irregularidades tengan conocimiento en el cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, proponiendo las medidas que estimen oportunas.
- f) Se encargarán de promover la difusión del contenido del Plan de Igualdad en cada una de sus zonas, procediendo a facilitar el mismo a los Comités de Empresa / delegados de prevención en cada una de las delegaciones del Grupo Prosegur.

- **Técnico de RRHH designado para la implementación del Plan**

Se designará de entre los empleados incorporados a la Dirección de Recursos Humanos un técnico encargado de la implementación y seguimiento del plan. El técnico designado, bajo la supervisión del Director de RRHH se responsabilizará de los aspectos técnicos del desarrollo del presente Plan. En concreto, el Técnico asumirá las siguientes funciones:

- a) La llevanza documental del Plan, debiendo actualizar anualmente el mismo, en lo relativo a las modificaciones o adiciones en la redacción del texto que determine el Comité de Seguimiento.
- b) La verificación y control del desarrollo de la aplicación de las medidas acordadas, respecto del calendario previsto para su seguimiento.
- c) Mantener actualizados los soportes (físicos o informáticos) que contienen el Plan de Igualdad. Elaborar, con periodicidad anual, un informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan, para su remisión al Comité de Seguimiento. En dicho informe se aportarán los siguientes indicadores a título enunciativo:
 - Porcentaje de mujeres sobre el total de empleados por categorías y niveles jerárquicos
 - Porcentaje de mujeres incorporadas en el ejercicio de referencia
 - Porcentaje de solicitudes de empleo presentadas por mujeres

- Porcentaje de mujeres que han participado en procesos de promoción interna y porcentaje de mujeres que han promocionado internamente.
- Desviaciones apreciadas en indicadores salariales por categorías entre hombres y mujeres
- Porcentaje de mujeres que han asistido a los cursos de formación ofertados
- Porcentajes de hombres y mujeres en excendencia y reducciones de jornada por cuidado de familiares.

d) Encargarse de poner en marcha los mecanismos de publicidad del plan que la empresa, en su caso, estime oportuno.

• **Directores y/o responsables de Departamento y mandos intermedios con responsabilidades operativas.**

Todo aquel empleado con un determinado grado de responsabilidad que implique directa o indirectamente la dirección de un colectivo deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en su específico ámbito de dirección. Concretamente, todo responsable de departamentos y mando intermedio deberá:

- a) Exigir comportamientos y actuaciones de sus subordinados de acuerdo con los principios de continua referencia.
- b) Vigilar y evitar posibles comportamientos discriminatorios entre los empleados integrantes del equipo que dirige, y procurar una igualdad de trato entre dichos trabajadores mujeres y hombres, tendente a la ausencia de perjuicio alguno a las mujeres trabajadoras por su condición de mujer o por el ejercicio de derechos relacionados con la asunción de responsabilidades familiares.
- c) En particular, velar por un justo y equitativo reparto de trabajo entre las trabajadoras y trabajadores integrantes del equipo que dirige evitando perjuicio a las trabajadoras por su condición de mujer o por el ejercicio de derechos relacionados con la asunción de responsabilidades familiares.
- d) Colaborar con la Dirección de Relaciones Laborales a la hora de investigar e instruir casos de actuaciones discriminatorias que originen acoso, sea este por razón de sexo, sexual o basado en cualquier otra causa discriminatoria (incluso cualquier otro tipo de manifestación de acoso u hostigamiento no basado en causa discriminatoria). Estas actuaciones se encauzarán mediante el procedimiento consignado en el Código de Prevención del Acoso implantado en la Empresa.
- e) Recibirán y trasladarán a la Dirección de Recursos Humanos los comentarios, opiniones, quejas, etc, de los empleados integrantes de su equipo

• **Empleados**

Todos y cada uno de los empleados del GRUPO PROSEGUR deberán respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberán cumplir con todo lo previsto en el presente Plan de Igualdad, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico, Gerencia de Recursos Humanos o Dirección de Relaciones Laborales cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta atentatoria de dichos principios.

7.- SOPORTE DEL PLAN

El presente documento se recogerá tanto en soporte informático como en soporte físico si bien, en todo caso, en un formato abierto que permita ir adicionando la información que se considere necesaria.

El resultado será un documento capaz de mostrar la evolución de la vida del Plan de Igualdad y, por tanto, la evolución y seguimiento de los niveles de satisfacción y de cumplimiento de lo acordado

respecto de la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

8.- SEGUIMIENTO DEL PLAN

El Grupo Prosegur realizará una revisión del Plan de Igualdad, para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia.

La revisión se realizará –como mínimo- anualmente, mediante la reunión de un Comité de Seguimiento liderado por la Dirección de Recursos Humanos, e integrado –inicialmente y siempre que el propio Comité no determine otra composición- por la estructura jerárquica de la empresa y un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Plan. En su composición, se deberá garantizar una paridad entre la representación empresarial y representación social. Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de Recursos Humanos considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad.

Este Comité liderará la definición, desarrollo, actualización, revisión y cumplimiento del Plan de Igualdad.

Junto con la convocatoria de la reunión que se hace a la estructura jerárquica de la Empresa, se adjuntarán los puntos del orden del día que podrán ser revisados y que incluirán los siguientes aspectos del Plan Igualdad:

- Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan. Análisis de las desviaciones existentes y estudio de su causa. Definición y establecimiento de nuevas medidas.
- Determinar, debatir y aprobar las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación al contenido del Plan de Igualdad.
- Debatir y aprobar las propuestas realizadas por los propios miembros del Comité de Seguimiento así como del resto de los Directores y/o Gerentes de la Empresa y Comités de Empresa.
- Conocer y, en su caso, analizar los procedimientos de denuncias por acoso laboral que se hayan producido en el ejercicio.

Las conclusiones se reflejarán en un “Acta de revisión” que contendrá información relativa a:

- Fecha de reunión y asistentes.
- Conclusiones derivadas de cada uno de los elementos analizados en el orden del día.
- Acciones de mejora propuestas.
- Adecuación del Plan de Igualdad, en el caso que fuera necesario.

El Acta de Revisión será firmada por los asistentes a la reunión, siendo archivada por la Dirección de Relaciones Laborales, y se facilitará una copia a las Secciones Sindicales firmantes del Plan de Igualdad.

9.- DIAGNÓSTICO PREVIO

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información que en la misma obra, en concreto, se ha trabajado sobre la base de los datos estadísticos y situaciones de hecho de la historia reciente de las diferentes empresas que conforman el GRUPO PROSEGUR (con especial referencia a datos y documentos correspondientes a los ejercicios 2007, 2008, 2009 y 2010), cuyos aspectos más relevantes para cada área de actuación se resumen en el presente documento. Este diagnóstico se ha actualizado en marzo de 2012 al incluir los datos correspondientes al ejercicio 2011.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, la Dirección de Recursos Humanos realizó un diagnóstico, individualizado por cada empresa, de la situación sobre las materias relativas al ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN, RETRIBUCIÓN, Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

La Dirección de Recursos Humanos ha canalizado el estudio requerido para, en primer lugar, examinar la situación de partida en la que se encuentran las relaciones laborales en cada una de las empresas del GRUPO PROSEGUR respecto de la aplicación del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo y, en segundo lugar, para poder diagnosticar situaciones que, en su caso, deban ser corregidas, eliminadas o simplemente prevenidas.

El diagnóstico, cuyas aspectos más importantes se incluirán dentro de las área de actuación contenidas en el propio PLAN DE IGUALDAD, ha determinado, con carácter general, que las empresas que conforman el GRUPO PROSEGUR **se sitúan en unos satisfactorios estándares en materia de respeto al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en sus relaciones laborales y que ha procurado y procura escenarios donde la aplicación de dicho principio se hace efectivo, promoviendo la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

10.- AREAS DE ACTUACIÓN

10.1.- ACCESO AL EMPLEO

Finalidad:

Garantizar las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombre en el empleo, promoviendo en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.

Referencia al diagnóstico de situación

La Dirección de Recursos Humanos ha elaborado un proceso de preselección y selección adecuado a las características de los puestos a cubrir, cuyo contenido ha sido incorporado a los planes de calidad y prevención de Riesgos Laborales del Grupo, existiendo –además- dentro de las Normas Internas y Procedimientos de Prosegur un documento denominado “Selección y Contratación de Personal Operativo” elaborado por la Dirección de RRHH con fecha 13-10-2007.

Este documento determina que *“el proceso comienza por la necesidad de cubrir una vacante dentro de la organización y finaliza con la contratación e incorporación del candidato/empleo en su puesto de trabajo.*

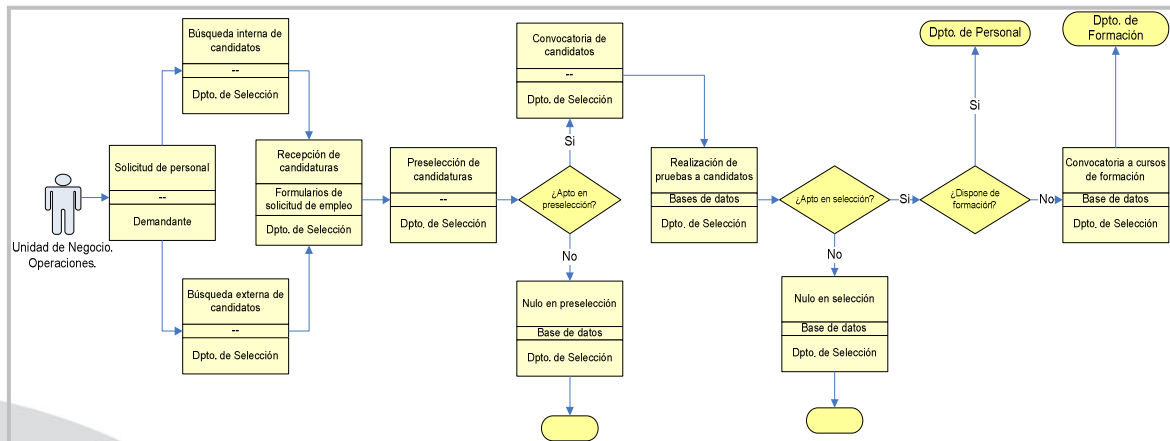
Para las categorías de Vigilante de Seguridad, Contador-Pagador y Auxiliar de Servicios existe un proceso de captación, abierto durante todo el año. Las ofertas de trabajo se difunden a través de los medios de comunicación: anuncio en portales de empleo, búsqueda en la BD de Selección o anuncios en los medios de comunicación. Se convoca a los candidatos preseleccionados que deben rellenar la solicitud de empleo y entregarla en el Dpto. de Selección o en la delegación. El proceso de Selección consta de una prueba multimedia (Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia) y una entrevista personal. Si el candidato es considerado “apto”, se le convoca para empezar el curso de formación de Vigilante de Seguridad. Si el resultado es negativo, el Servicio de Atención al Candidato (SAC) les confirma este resultado telefónicamente o se les envía una carta de nulo en pruebas”.

Dentro de de los procedimientos contenidos en el plan de calidad y planes de prevención de riesgos laborales, se han elaborado profesiogramas y/o perfiles profesionales de cada uno de los puestos que especifican las características que deberán aportar las personas que vayan a incorporarse a los mismos, determinando las pruebas psicotécnicas aptitudinales, cuestionarios de personalidad y entrevistas necesarios en función de los factores analizados, que permiten evaluar con profundidad la adecuación “persona/puesto” de cada candidato.

Estas pruebas psicotécnicas van a valorar –con carácter general- en el candidato los siguientes aspectos:

- el perfil motivacional del aspirante para desarrollar la actividad a la que aspira

- el perfil aptitudinal, dentro del cual se valorará entre otros la resistencia a la fatiga o la coordinación viso-manual.
- el perfil de personalidad, con determinación de grado de equilibrio emocional, responsabilidad, disciplina, honestidad, sentido común...



Existen profesiogramas de los puestos a cubrir (incluido el de vigilante de seguridad y contador-pagador) que especificará las características que deberán aportar las personas que vayan a incorporarse a los mismos. Generalmente la comparación entre los requisitos inherentes al puesto y las características esperadas de los candidatos, se reflejará en un perfil profesiográfico que será el siguiente:

Requisitos del puesto	Características de los candidatos	Pruebas de selección utilizadas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nacionalidad ▪ Edad ▪ Antecedentes Penales ▪ Titulación ▪ Idiomas ▪ Expulsión de algún centro u organismo estatal, autonómico o municipal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunitaria ▪ Mayor de 18 – menor de 55 años ▪ Carecer ▪ Mínimo Graduado Escolar o similar ▪ Valorados ▪ Ninguna 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información autobiográfica. ▪ Solicitud de empleo ▪ Entrevista preliminar ▪ Informes preelabórales ▪ Referencias
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas físicas (vigilantes de seguridad) 	Superación pruebas físicas establecidas por Dirección General de la Policía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas físicas
Perfil de competencias a evaluar	Definición competencias	Pruebas de selección utilizadas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad 	Capacidad de cumplir tareas, obligaciones y compromisos sin necesidad de supervisión, asumiendo las consecuencias de sus actos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integridad 	Capacidad para mantenerse y actuar de acorde a los valores y normas sociales, organizacionales y éticas, mostrando una actitud honesta dentro de las actividades relacionadas con el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de selección multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de formación de acceso

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentido Común 	<p>Capacidad para dar respuestas lógicas y realistas identificando la conducta adecuada en función de la situación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autocontrol 	<p>Capacidad para manejar de forma adecuada las emociones e impulsos, pensando con claridad y actuando con entereza y una actitud positiva en situaciones conflictivas, de estrés o bajo fuerte presión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilidad 	<p>Predisposición a asumir de forma positiva los cambios que se le presentan en el puesto de trabajo, aun cuando éstos requieren un esfuerzo adicional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imagen 	<p>Predisposición a cuidar su aspecto e imagen externa y consigue causar buena impresión en los demás y mantenerla a lo largo del tiempo. Está basada en el deseo de causar y transmitir una imagen y apariencia externa lo más positiva e impactante posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa 	<p>Capacidad de actuar de forma proactiva ante las dificultades o requerimiento de su puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de Formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de Comunicación 	<p>Capacidad de expresarse de forma fluida y educada cuidando su léxico y discurso, sabiendo escuchar y adaptándose a diferentes interlocutores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de Formación de acceso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención al detalle 	<p>Capacidad de percibir conscientemente y retener en la memoria los elementos de su entorno</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pruebas de Selección Multimedia ▪ Entrevista personal ▪ Seguimiento curso de Formación de acceso

El Departamento de Selección y Formación realiza las gestiones oportunas de reclutamiento de candidaturas a través de diversas fuentes tanto internas como externas (consultoras especializadas, prensa escrita, oficina del INEM, radio, portal del empleado, etc.) de acuerdo con las características del puesto y plazo temporal para cubrir la vacante.

El proceso de selección de los candidatos, comienza con una preselección de las candidaturas recibidas en base a los criterios que se deben cumplir para poder optar al puesto determinado (se determinan perfiles profesionales para vigilantes de seguridad, auxiliares, contadores, inspectores, coordinadores, Jefes de Servicios...). Una vez clasificadas se convocan en grupo a los candidatos preseleccionados según los distintos puestos, para la realización del proceso de selección. Este proceso tendrá las siguientes etapas:

- *Sesión informativa:* en la cual, se informará a los candidatos sobre las características de la empresa, de los pasos a seguir y duración del proceso de selección y formación, funciones a

desempeñar, condiciones laborales que se ofrecen en el puesto (horarios, contratos, sueldos,...) así como toda información demandada por los candidatos. Al mismo tiempo, se evalúa la capacidad de comunicación de los candidatos, el interés por el trabajo, etc., por medio de presentaciones personales y exposiciones de las distintas preguntas que efectúen.

- *Pruebas psicotécnicas aptitudinales y cuestionarios de personalidad:* por la cuales, se efectuará una evaluación psicológica que permita seleccionar en función de su adecuación con respecto a los factores a evaluar.
- *Entrevista de selección personal con un psicólogo del Departamento de Selección,* que permitirá evaluar en profundidad la adecuación "persona/puesto".

Una vez realizadas todas las fases del proceso de selección, se realiza una integración de resultados, dando como resultado una valoración de cada candidatura como positiva o negativa.

Los anuncios de ofertas de trabajo utilizados por PROSEGUR son concisos y muestran, de manera neutra, los requisitos objetivos que se exigen para trabajar en cada puesto de la Compañía. Las ofertas de empleo se redactan de modo que no contienen menciones que induzcan a pensar que las mismas se dirigen a personas de uno u otro sexo (ver ofertas de Infojob y ofertas internas enviadas por correo-electrónico).

PROSEGUR realiza contrataciones externas para incorporar nuevos trabajadores a su plantilla y para ello utiliza técnicas habituales de Recursos Humanos, como son la publicación de anuncios de ofertas de trabajo o las entrevistas directas a personas que han sido recomendadas o cuya trayectoria profesional es conocida por algún otro trabajador de la Empresa.

No existe, sin embargo, un proceso estandarizado de contratación para personal de estructura. Este proceso genérico de contratación pasa –en algunas ocasiones– por la publicación de ofertas de trabajo generales que no van encaminadas a un puesto concreto, realizando una selección curricular previa a una segunda fase donde se selecciona un perfil interesante para los puestos vacantes (ver página de intereses profesionales en el portal del empleado).

En definitiva, no se ha apreciado ningún elemento o connotación discriminatoria al respecto, por razón de ningún tipo y, mucho menos, por razón de sexo. Por otra parte no se ha detectado, que en las distintas fases del proceso de selección (reclutamiento, preselección, entrevistas y evaluación) se utilicen criterios no estrictamente profesionales, lenguaje sexista o imágenes estereotipadas.

Representación de género en la plantilla del GRUPO PROSEGUR

Para evaluar la representación que tanto el sexo femenino como el masculino tienen en la plantilla de PROSEGUR, hay que distinguir entre (a) *personal operativo*, que son aquellos que realizan su prestación de trabajo esencialmente en clientes, (b) *personal de estructura*, que son aquellos que prestan servicios esencialmente en oficina, para finalmente realizar una valoración sobre la (c) *plantilla total*.

a) Personal Operativo

El personal operativo está compuesto, en su inmensa mayoría, por trabajadores de sexo masculino. El sector de seguridad en España es mayoritariamente masculino. Así el 86% de los vigilantes de seguridad son hombres. Este fenómeno se explica por la realidad socio-laboral del entorno, que ha forjado un rol laboral y profesional predominantemente masculino para el trabajado de vigilante de seguridad.

Los poderes públicos se ocupan de tratar de introducir más representación del sexo femenino en trabajos que tradicionalmente han venido desempeñándose casi de manera exclusiva por los hombres. Esos intentos de los poderes públicos se deben llevar a cabo por cauces como la educación, la formación profesional, u otras medidas que hagan cambiar la mentalidad de nuestra sociedad.

La realidad del GRUPO PROSEGUR no es contraria a esta tendencia. Así el porcentaje de mujeres

entre el personal operativo de la plantilla de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD es del 14,00% (datos de 2011, lo que determina una reducción del 1,07 puntos en relación a los datos de 2010) aumentando hasta un 24,10% en el área de transporte de fondos (al incluir a personal de manipulado, según datos correspondientes al 2011, suponiendo un incremento porcentual de 0,63 puntos respecto a los datos del 2010) lo que supone más de un punto y nueve puntos porcentuales respectivamente por encima de la media del sector (un 14% según datos de APROSER la principal patronal del sector).

Como ya se indicó en el diagnóstico inicial contenido en el Plan de Igualdad, PROSEGUR está sometido a los desniveles de oferta y demanda propia del mercado de trabajo (actualmente nos encontramos en un sector en crisis con una reducción del negocio de -4,5% en el 2011) sin que por sí misma pueda cambiar el rol social del trabajador varón en el sector de la seguridad o forzar, dadas las exigencias legales que requiere el ejercicio de la profesión, una mayor presencia de la mujer en el ámbito de la seguridad privada. Esta circunstancia se ve agravada en el caso de transporte de fondos por la estabilidad de la plantilla (las variaciones que actualmente se producen, casi de forma exclusiva, como consecuencia de la figura de la subrogación prevista en el Convenio Colectivo), aún cuando en dicho colectivo se ha incrementado la presencia de la mujer en un 0,30%. A pesar de ello, en el último ejercicio, el porcentaje de candidatas seleccionadas en los procesos correspondientes se mantuvo en torno al 32%.

Por otro lado SERVIMAX SERVICIOS GENERALES presenta un alto porcentaje de mujeres dentro del personal operativo manteniéndose en torno al 40 % (en el 2011 representan, en datos absolutos, un 38,7% de la plantilla) y en ESC SERVICIOS GENERALES se mantiene en torno al 30% (en el 2011 se refleja un porcentaje del 28,5%) .

b) Personal de Estructura

Respecto del resto de personal (genéricamente denominado personal de estructura), el porcentaje de mujeres es muy oscilante, abarcando desde el 52,4% del personal administrativo, un 27,1% en áreas de dirección, un 68,0% de mujeres en los Departamentos de Operaciones de Vigilancia (se reduciría hasta el 45,8% de representaciones en los Departamentos de Logística de Valores y Gestión de Efectivo) y llegando hasta un 13,7% de porcentaje total como mandos intermedios, técnicos y comerciales.

Del análisis realizado por la Empresa a la hora de acometer el presente Plan, se ha detectado que el colectivo de trabajadoras es significativamente más reducida respecto de los mandos intermedios (aún cuando el 2011 su presencia se ha incrementado en un 1,7 puntos). Esta situación viene motivada, básicamente, por la escasa rotación en dichos puestos que fueron ocupados, inicialmente, por personal masculino.

Sin embargo se aprecia una tendencia correctora gradual de la menor representatividad de la mujer en este colectivo en la medida en que se vaya requiriendo personal nuevo de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Por áreas y/o departamentos centrales seguiría siendo mayoritaria su presencia en Administración, Administración RRHH, Atención al cliente, Facturación, Marketing y Comunicaciones, Recursos Humanos, Selección y Formación, Relaciones Laborales, Departamento Jurídico y Servicios Comerciales. Mantienen un porcentaje de representatividad similar que los hombres en los Departamentos de Compras, Concursos Públicos, LVGE Nacional y Dirección de Medios. Estarían representadas por encima del 31% en los Departamentos de Cobros, Control, Dirección Estratégica, Dirección Comercial, Dirección Zonas, Operaciones Cajeros, Seguros, Tecnología, LVGE y USAP.

c) Plantilla total

Plantilla total

Si prestamos atención a las estadísticas facilitadas y publicadas por APROSER (principal patronal del sector), la media de mujeres en el sector se situaría en torno al 14%. Tal y como ya hemos referido el porcentaje de mujeres entre el personal operativo de la plantilla de PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD igualaría dicho porcentaje según la datos facilitados correspondientes al 2011

aumentando hasta aumentando hasta un 24,10% (al incluir a personal de manipulado) en el área de transporte de fondos (diez puntos porcentuales respectivamente por encima de la media del sector). Con el personal de estructura el porcentaje representativo de la mujer en el Grupo Prosegur sería de un 27%.

Analizando los datos de solicitudes de empleo recibidas durante el 2011, se verifica como la política de la Compañía en materia de acceso al empleo no perjudica en modo alguno a las mujeres toda vez que el porcentaje de personas incorporadas a la plantilla, respecto del número de solicitudes recibidas por sexos, es absolutamente proporcional. Así y con datos del 2011, si bien es cierto que el número de solicitudes de empleo recibidas de hombres, al igual que ocurría en el 2010, casi triplica al de las solicitudes recibidas de mujeres, las personas finalmente seleccionadas después del previo proceso selectivo ha sido porcentualmente similar.

CONCLUSIÓN

Por lo tanto, al margen del personal operativo para el cual existe una justificación razonable de la falta de representación del sexo femenino, PROSEGUR se encuentra en un parámetro tendente a la "presencia equilibrada" de la mujer, sin perjuicio de que se siga trabajando en medidas encaminadas a elevar la media de mujeres en la plantilla en los próximos años, todo ello de cara a que la representación femenina evolucionara hasta alcanzar, de forma gradual, cuotas en torno a un 30% (situación que se consideraría de plena igualdad en el sector de la seguridad privada), de acuerdo con el ritmo de las nuevas incorporaciones que se vayan realizando.

CATEGORIA	MUJERES		MUJERES	
	2010	%	2011	%
Personal directivo, titulados y técnicos	102	21,2	163	27,1
Personal Administración	480	58,1	471	52,4
Mandos y técnicos intermedios	182	12,6	236	13,7
Personal operativo: vigilante	2.547	14,5	2.527	14,0
Personal operativo: vigilante de transporte	24	1,8	29	2,1
Personal operativo: manipulado	507	60,4	494	61,3
Personal operativo: SERVIMAX	1.528	40,0	1.531	38,7
Personal operativo: ESC	136	26,0	209	28,5
TOTAL PLANTILLA	5.508	20,5	5.655	20,1

DATOS DE PLANTILLA SEGURIDAD POR DIRECCIONES	
DIRECCIÓN GENERAL	54,5 %
DIRECCIÓN COMERCIAL	42,0 %
DIRECCIÓN DE MEDIOS	46,7%
LOGÍSTICA DE VALORES Y GESTIÓN DE EFECTIVO	45,8 %
VIGILANCIA	68,0 %
TECNOLOGÍA	39,7 %
RR.HH.	52,03%

DATOS DE PLANTILLA SEGURIDAD POR DIVISIONES Y ZONAS: PORCENTAJE DE MUJERES					
DIVISIÓN ZONA 1	%	DIVISIÓN ZONA 2	%	DIVISIÓN ZONA 3	%
Asistencia a cajeros	5,7	Asistencia a cajeros	7,8	Asistencia a cajeros	7,7
Manipulado	68,4	Manipulado	82,2	Manipulado	83,6
Manipulado moneda ext.	80,0	Manipulado moneda ext.	80,0	Manipulado moneda ext.	-----
Moneda	2,8	Moneda	20,0	Moneda	0
Servicios auxiliares	41,5	Servicios auxiliares	33,6	Servicios auxiliares	48,4
Transporte	1,4	Transporte	2,2	Transporte	5,4
Vigilancia	14,1	Vigilancia	14,3	Vigilancia	16,6
DIVISIÓN ZONA 4	%	DIVISIÓN ZONA 5	%	DIVISIÓN ZONA 6	%
Asistencia a cajeros	20,0	Asistencia a cajeros	25,0	Asistencia a cajeros	0
Manipulado	44,9	Manipulado	81,9	Manipulado	34,0
Manipulado moneda ext.	-----	Manipulado moneda ext.	100	Manipulado moneda ext.	100
Moneda	8,3	Moneda	5,6	Moneda	18,2
Servicios auxiliares	33,4	Servicios auxiliares	28,7	Servicios auxiliares	36,3
Transporte	0	Transporte	3,3	Transporte	2,4
Vigilancia	13,4	Vigilancia	17,8	Vigilancia	10,1

DATOS DE PLANTILLA SEGURIDAD EN VIGILANCIA, LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE EFECTIVO: MEDIA PORCENTUAL DE MUJERES					
DIVISIÓN ZONA 1	%	DIVISIÓN ZONA 2	%	DIVISIÓN ZONA 3	%
2010	29,8	2010	30,9	2010	31,4
2011	28,7	2011	34,4	2011	22,6
DIVISIÓN ZONA 4	%	DIVISIÓN ZONA 5	%	DIVISIÓN ZONA 6	%
2010	17,18	2010	38,18	2010	20,5
2011	17,32	2011	38,93	2011	27,5

Medidas generales

- Los procesos de selección respetarán, como hasta ahora, los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del candidato respecto al puesto de trabajo a cubrir. En cumplimiento de lo anterior, se establece como medida de acción positiva, que en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la contratación de personal perteneciente al género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.
- Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias. A tal efecto, con el fin de procurar que el procedimiento de selección sean lo más objetivos posibles, se evitarán –en las entrevistas realizadas a los candidatos- cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato como las relativas a la situación familiar o de convivencia y a las expectativas sobre futura maternidad o paternidad
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen a través de portales corporativos y/o medios externos se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos.

10.2.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Finalidad:

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional.

Referencia al diagnóstico de situación

Clasificación profesional

Tal y como ya se indicó en el Plan de Igualdad, el sistema de clasificación profesional de Prosegur sigue el esquema establecido en el convenio colectivo sectorial, realizándose el encuadramiento en una u otra categoría profesional en función de criterios **objetivos, funcionales y de preparación profesional**, sin tener en consideración la condición de hombre o mujer.

Como resultado de las comprobaciones realizadas según la información facilitada por la Dirección de Recursos Humanos, se determina que, en el 2011, no se produce menoscabo alguno al principio de no discriminación por razón de sexo a la hora de encuadrar a los trabajadores en las correspondientes categorías profesionales.

No obstante lo anterior, sí que habría que poner de manifiesto que la representación femenina sigue siendo reducida (aún cuando durante el 2011 se han mejorado el porcentaje de mandos y técnicos intermedios en más de un punto) especialmente en las categorías de mandos intermedios y personal operativo de vigilancia y transporte. Los porcentajes de plantilla, por grupo profesional, se resumirían en el siguiente cuadro:

CATEGORIA	MUJERES		MUJERES	
	2010	%	2011	%
Personal directivo, titulados y técnicos	102	21,2	163	27,1
Personal Administración	480	58,1	471	52,4
Mandos y técnicos intermedios	182	12,6	236	13,7
Personal operativo: vigilante	2.547	14,5	2.527	14,0
Personal operativo: vigilante de transporte	24	1,8	29	2,1
Personal operativo: manipulado	507	60,4	494	61,3
Personal operativo: SERVIMAX	1.528	40,0	1.531	38,7
Personal operativo: ESC	136	26,0	209	28,5

Sin embargo, y en lo que se refiere al área de dirección, el porcentaje de representación es mayor que la media de las empresas del sector, superándose –en todas las áreas analizadas– el 30% (porcentaje considerado como de “presencia equilibrada” en el sector de la seguridad)

DATOS DE PLANTILLA SEGURIDAD POR DIRECCIONES	
DIRECCIÓN GENERAL	54,5 %
DIRECCIÓN COMERCIAL	42,0 %
DIRECCIÓN DE MEDIOS	46,7%
LOGÍSTICA DE VALORES Y GESTIÓN DE EFECTIVO	45,8 %
VIGILANCIA	68,0 %
TECNOLOGÍA	39,7 %

RR.HH.

52,03%

Las razones que justifican dichas diferencias ya se han determinado en el diagnóstico relacionado con la representación de género. Como ya se indicó, el sector de la seguridad en España es mayoritariamente masculino, explicándose –esta situación– por la realidad socio-laboral del entorno, que ha forjado un rol laboral y profesional predominantemente masculino para el trabajo de vigilante de seguridad, sin que en el 2011 se haya visto modificada esta tendencia ni siquiera por la situación económica de recesión existente. Por otro lado y en relación al personal de mandos intermedios, la importante antigüedad de gran parte de la plantilla de ese grupo y el bajo nivel de rotación en estos puestos ha provocado que en el 2011 se mantengan las proporciones habituales de los últimos años señalándose una leve mejora de más de un punto porcentual en la presencia de la mujer en estos puestos. En relación al personal operativo en las áreas de vigilancia y transporte, además de jugar estas razones ya aludidas, tendría gran importancia la figura de la subrogación así como la reducción del volumen de negocio del sector que se cifra en un -10% en el 2010 y se estima en un -4,50 % en el 2011, lo que hace que se hayan reducido significativamente las nuevas contrataciones y la rotación de personal responda –en su gran mayoría– a subrogaciones de personal operativo.

En cuanto a la **PROMOCION** se constata que el Grupo Prosegur existe un sistema de promoción interna con criterios objetivos que lo justifican. En dicho sistema, así como en los vinculados al desarrollo de capacidades y gestión del desempeño, no se establece ningún parámetro de valoración que pueda provocar una discriminación directa o indirecta hacia las mujeres, siendo absolutamente neutro tanto en los aspectos a tener en cuenta como en las formas de valoración. Se han establecido condiciones contractuales y de retribución de aplicación a todas las promociones internas y contrataciones externas, sin que de esa política se extraiga ninguna forma de discriminación de ningún tipo de colectivo de trabajadores.

Con objeto de establecer una mayor representación de la mujer en puestos de estructura y operativos se estableció, en aplicación del Plan de Igualdad, entre otras y como medida de de acción positiva, que en igualdad de condiciones se dará preferencia a la promoción y/o contratación de la mujer. Dicha medida ha permitido incrementar significativamente la presencia de la mujer dentro de las categorías y grupos profesionales del área de estructura, tal y como se recoge en el siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	PORCENTAJE DE MUJERES			
	2008	2009	2010	2011
Personal directivo, titulados y técnicos	21,8 %	22,8 %	21,2 %	27,1 %
Personal Administración	36,9 %	38,7 %	58,1 %	52,4 %
Mandos y técnicos intermedios	12,0 %	11,9 %	12,6 %	13,7 %

Así, se ha incrementado en tres años la presencia de la mujer en puestos directivos, titulados y técnicos en más de 5 puntos, en puestos de administración en casi 16 puntos y el incremento en puestos de mandos y técnicos intermedios ha sido del 1,7 %.

Medidas generales

- En los procesos de selección del personal que vaya a realizar cursos de formación no se aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del curso, procurando una distribución equilibrada de ambos géneros.
- En los procesos de selección y valoración global para un puesto de promoción interna, la empresa no aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del mismo. Cumpliendo con lo anterior, se establece como medida de acción positiva, que en igualdad de condiciones se dará preferencia a la promoción de la mujer en puestos en los que cuente con menos representación.
- Generación de cursos mediante plataformas multimedia en entorno WEB (Universidad Prosegur) de tal forma que se establezca la posibilidad que los trabajadores puedan realizarlos desde su domicilio compatibilizando la formación para su desarrollo profesional y promoción profesional

con su vida personal, laboral y familiar. Con la misma finalidad, se programarán los cursos de formación presencial en diferente horario para facilitar la asistencia a los mismos, así como cursos multimedia.

- Posibilidad de inscripción telefónica para asistir a los cursos ofertados. Participación en procesos de promoción a través de plataformas informáticas.
- Elaborar fichas de intereses profesionales de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan comunicar a la empresa su interés promocional, en cualquier momento de su permanencia en la misma.
- Las promociones internas que surjan deberán seguir basándose, como hasta la fecha, en criterios objetivos como el cumplimiento de los requisitos técnicos y formativos establecidos para el puesto en cuestión.
- Si del seguimiento del presente Plan se extrajera –en cualquier colectivo del Grupo– una tendencia proclive a una potencial desviación en el futuro en cuanto a la menor promoción interna del sexo femenino para un área, departamento o ámbito determinado, se instrumentará mecanismos correctores de esta tendencia, instaurando una acción positiva a favor de las solicitudes de promoción interna realizadas por parte de trabajadoras mujeres, siempre que éstas se encuentren en igualdad de condiciones objetivas referidas a méritos, experiencia y capacidad. En esta línea se podrán establecer, dentro de los cursos de formación para la promoción de personal operativo, medidas como la reserva de un porcentaje de plazas para el personal femenino, con el objeto de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan.

10.3.- FORMACIÓN

Finalidad:

Potenciar mecanismos que permitan compatibilizar la formación y promoción profesional con las necesidades personales y/o familiares de cada trabajador.

Referencia al diagnóstico de situación

Prosegur vela por la continua formación y adaptación técnica de sus empleados a las necesidades cambiantes de la actividad productiva. A tal efecto se determina anualmente las necesidades formativas tanto en lo que respecta a cursos iniciales de acceso como a la programación de acciones tendentes a la actualización, reciclaje y especialización constante de todo el personal, teniendo en cuenta los cambios producidos en el entorno como las exigencias requeridas por el negocio. Concretamente, en la Empresa se realizan cursos de formación en dos aspectos distintos:

- a) Formación de especialista (obligatoria para el desarrollo de la profesión)
- b) Formación general (principalmente cursos de inglés y de aplicaciones informáticas)

Los sistemas y procedimientos de formación establecidos permiten determinar la inexistencia de elementos o condicionantes que impidan o perjudiquen el acceso del colectivo de trabajadoras a los diferentes cursos de formación.

Igualmente es necesario destacar los efectos que han tenido en el porcentaje de mujeres que han accedido a cursos de formación, las siguientes medidas adoptadas en cumplimiento del Plan de Igualdad:

- ❑ Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las mujeres con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad y aquellas que disfruten de reducción de jornada..
- ❑ Establecimiento en las convocatorias de los cursos de formación, medidas como la reserva de un porcentaje de plazas para el personal femenino..

Este hecho se ve corroborado por el porcentaje de mujeres que han realizado cursos de formación en Prosegur en el último año según cuadro anexo

ACCIONES FORMATIVAS	HOMBRES				MUJERES			
	Años	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010
Nº participantes	9.711	8.696	10.314	13.467	1.795	1.727	1.758	3.388

El análisis de estos datos determinarían que el porcentaje de trabajadoras que realizan cursos de formación es del 15,60% en el 2008 aumentando hasta el 16,57% en el 2009, disminuyendo en el 2010 hasta el 14,56% y volviendo a aumentar en más de 5 puntos en el 2011 hasta llegar a un 20,10 % de los participantes.

Medidas generales

- Incorporar dentro de los contenidos formativos correspondientes a cursos de accesos, módulos que contemplen el contenido del presente plan con especial referencia a sus objetivos generales así como las conductas no toleradas al poder generar situaciones de acoso laboral y los procedimientos establecidos para prevenir dichas situaciones.
- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las mujeres con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad y aquellas que disfruten de reducción de jornada. Con el fin de permitir el acceso a los programas formativos a trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos y promover la asistencia de éstos a los cursos de formación, se informará a los citados trabajadores o trabajadoras excedentes de cuando se desarrollarán los mismos y permitirán su plena participación.
- Promover acciones formativas destinadas a la mejora del desempeño profesional, incluyendo cursos sobre gestión de equipos operativos, resolución de conflictos, motivación de equipos, planificación operativa..., en los que se incorpore materias relacionadas con los procedimientos establecidos para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Si del seguimiento del presente Plan se comprobara–en cualquier colectivo del Grupo– una tendencia proclive a una potencial desviación en el futuro, como lo es la disminución de la presencia de mujeres en los cursos de formación, se deberán instrumentar mecanismos correctores de dicha tendencia estableciéndose, en las convocatorias de los cursos de formación, medidas como la reserva de un porcentaje de plazas para el personal femenino..

10.4.- RETRIBUCIÓN

Finalidad:

Revisar los distintos criterios de retribución para no perjudicar a los trabajadores que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por maternidad.

Referencia al diagnóstico de situación

Análisis de la política y estructura salarial.

Entre los distintos conceptos salariales que incluyen la retribución de los trabajadores del Grupo Prosegur, se encuentra la totalidad de los conceptos retributivos establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación, sin que se aprecie –inicialmente- discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, o existan diferencias salariales basadas en el tipo de contrato o su duración. Igualmente se abonan, en determinados supuestos, conceptos retributivos propios encaminados a retribuir diferentes funciones o responsabilidades asumidas por personal operativo, sin que estos posean un significado discriminatorio al concurrir circunstancias, objetivamente acreditadas, que no se vinculan –directa o indirectamente- al sexo del trabajador. Así por ejemplo sería necesario tener en cuenta el hecho de que gran parte del personal masculino tiene una importantísima antigüedad, razón por la cual los salarios percibidos en la actualidad tienen complementos retributivos del que carecen las mujeres.

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD MEDIA EN 2011	
	Mujeres	Hombres
Directivos y comerciales	4,3	8,4
Mandos Intermedios	11,9	15,9
Operativos	5,03	8,5

ANTIGÜEDAD MEDIA EN NÚMERO DE AÑOS	Mujeres	Hombres
Antigüedad media 2011	5,3	8,6

En el diagnóstico realizado correspondiente a la situación del 2011 se concluye que el salario medio de los trabajadores hombres no supera el 10%. Esta diferencia retributiva, que no es excesiva, estaría justificada –tal como ya hemos indicado- por motivos de antigüedad u otros motivos objetivos (como por ejemplo realización de horas extras)..

PORCENTAJE DE REALIZACIÓN	Mujeres	Hombres
% Horas extras	8,18 %	12,10 %

Por otra parte, Prosegur tiene establecido y documentado un "proceso de gestión salarial" que se complementa con los siguientes documentos:

- a) "*Sistema de Clasificación y Retribución del Grupo Prosegur*" cuyo fin conseguir una Estructura Salarial caracterizada por su objetividad, claridad y equidad y cuyos objetivos serían obtener un sistema de clasificación profesional basado en criterios objetivos, conseguir una retribución fija apropiada, establecer un sistema de retribución variable que incentive la consecución de objetivos y el buen desempeño y conseguir un sistema de beneficios sociales que contribuyan al bienestar de los empleados.
- b) "*Políticas y normas para la gestión de la retribución fija del personal indirecto del Grupo Prosegur*" mediante el que se establece la estructura salarial de dicho personal.
- c) "*Ventajas del empleado*" donde se establecen una serie de beneficios sociales y se diseña un programa de retribución flexible y reconocimientos.

Como ya se indicó el salario del personal de operaciones se rige exclusivamente por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

En ambos casos, las políticas son aplicables a los trabajadores, hombres y mujeres, no encontrándose signo alguno de discriminación en su redacción e implementación.

Por otro lado, el personal de estructura tiene a su favor distintos sistemas de incentivos y retribución variable, sistemas que están claramente diferenciados dependiendo de las categorías profesionales y que se estructuran según las diferencias existentes entre las prestaciones de servicio de unas y otras, aplicándose tanto para hombres como para mujeres en función únicamente del puesto que ocupan.

Concretamente, los distintos programas identificados son los siguientes, existiendo un *Reglamento General de los Programas de Incentivos*:

- **Programas de Mejora Operativa (P.M.O)** dirigido a personas con funciones / responsabilidades relacionadas con la gestión de personal operativo

- **Programa de Incentivos Comerciales (P.I.C)**, dirigido a aquellas personas con funciones básicamente comerciales, que incluye un Programa de Comisiones para determinados puestos.
- **Programas de Incentivo para el Personal de Estructura (P.I.P.E)** dirigido al personal de estructura con funciones técnicas, de gestión, administrativas y de soporte de las diversas áreas del Grupo.

En el diagnóstico realizado se ha analizado individualizadamente cada uno de los distintos planes de incentivos para verificar cómo su aplicación práctica no muestra signos relevantes de diferenciación entre los trabajadores, hombres y mujeres, sin perjuicio de identificar, en su caso, aquellos aspectos que pudieran ser modificados con el tiempo para mejorar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En conclusión, desde el punto de vista de la política y estructura salarial, no se detectan, en el momento de elaborar el diagnóstico realizado, situaciones reales o potenciales de discriminación,.

Comentarios respecto de los sistemas de retribución variable

Como se ha puesto de manifiesto anteriormente, en Prosegur existen distintos sistemas variables de retribución aplicables a las distintas categorías de personal de estructura con independencia del sexo del trabajador.

Cada programa de incentivos cuenta con unos indicadores u objetivos específicos, fundamentados en cada uno de los puestos a los que van dirigidos. Entre estos indicadores de objetivos no se observa ningún criterio que sea discriminatorio directamente o pueda implicar una forma indirecta de discriminación al colectivo de trabajadoras.

Como característica general de los planes se establece que los objetivos sean alcanzables y específicos, determinándose la forma de conseguirlo. Estas dos características ponen de relevancia que los planes de incentivos asignados a los trabajadores, hombres y mujeres, por su condición de alcanzables, deben tomar en consideración y así lo hacen las condiciones individuales de cada trabajador.

Las Reglas generales aplicables a los distintos planes de incentivos establecen el percibo proporcional del incentivo, de forma que se establezca para su cálculo una prorrata en función del tiempo de prestación anual del servicio o para supuestos de empleados a jornada parcial.

Así, en primer lugar, del análisis individualizado de los planes de incentivos se extraen las siguientes conclusiones (aplicables a todos ellos):

- a) Los distintos programas establecen dos sistemas distintos de retribución variable para el personal comercial: los bonus o incentivos anuales y el sistema puro de comisiones.
- b) La percepción de variable respecto de uno u otro, depende de la base del puesto de trabajo desarrollado, sin influencia alguna de otros factores.
- c) El sistema de incentivos, fundamentados en fórmulas matemáticas preestablecidas, no permite con carácter general establecer diferencias entre el rendimiento de los trabajadores, hombres y mujeres.

Ahora bien, en el sistema de incentivos no se establece expresamente que los objetivos establecidos se reducirán proporcionalmente a lo previamente establecido en supuestos de reducción de jornada o bajas por maternidad. Si bien no se ha verificado, hasta el momento, que los supuestos de reducción de jornada para el cuidado directos de hijos menores de 8 años o discapacitados que no desempeñe actividad retribuida, cuidado de familiar hasta 2º de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse y no tenga actividad retribuida, los supuestos de lactancia o las bajas por maternidad por parte de trabajadoras haya provocado una disminución o pérdida de retribución.

En relación con el sistema de comisiones previsto, la redacción del mismo y su finalidad impiden que cualquiera de las situaciones protegidas afecte a los derechos que se puedan derivar para los trabajadores de ambos sexos.

Medidas generales

- Estudiar la posibilidad de introducir criterios retributivos con el fin de salvaguardar el derecho de los trabajadores a no ser perjudicados en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 8 años o discapacitados que no desempeñe actividad retribuida, cuidado de familiar hasta 2º de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse y no tenga actividad retribuida, los supuestos de lactancia o las bajas por maternidad.
- Estudiar la posibilidad de introducir cambios en relación con los indicadores de absentismo y disponibilidad, con el fin de extraer de entre las denominadas "horas no productivas" y "horas anuales naturales" las derivadas de bajas por maternidad y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijos y familiares, evitando así que se pudiera producir un perjuicio involuntario para los trabajadores en dichas situaciones.

10.5.- CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA.

Finalidad:

Difundir las medidas de conciliación y protección de la maternidad y lactancia establecidas en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo Nacional

Referencia al diagnóstico de situación

El Grupo Prosegur ha realizado un estudio sobre el estado actual de la ordenación del tiempo de trabajo de sus trabajadores y del ejercicio de los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sobre todo, a la luz de la reforma que los mismos han experimentado con la Ley de Igualdad, en concreto, las instituciones contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo aplicable a las relaciones laborales existentes, como son la reducción de jornada por guarda legal, la excedencia por cuidado de hijos o familiares, el disfrute del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, etc, pudiendo afirmar que en el colectivo de los trabajadores, hombres y mujeres, de Prosegur, el ejercicio de los derechos de conciliación superan la realidad social.

Durante el ejercicio 2011, 96,9 % de reducciones de jornada por guarda legal fueron solicitadas y concedidas a mujeres frente a un 3,08 por ciento que correspondieron a hombres. En el caso de excedencias, estas se distribuyen en igual proporción entre hombres y mujeres (50%). Sin embargo las excedencias por cuidado de hijo fueron disfrutadas en su totalidad por trabajadoras. En relación a los días de absentismo por paternidad y maternidad el 33,2% correspondería a hombres y el 66,8% a mujeres (en el 2010 la proporción fue de 16,92% a hombres y 83,07% a mujeres). Por último 169 trabajadoras se acogieron a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo lo que supone en porcentaje un incremento del 0,9% en relación a los datos del 2010.

DATOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR*	HOMBRES	MUJERES
Reducción de jornada por guarda legal	3,08 %	96,92 %
Excedencias	50 %	50 %
Excedencia por cuidado de hijos	-----	100 %
Días de absentismo por paternidad y maternidad.	33,2 %	66,8 %
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo	-----	100%

Relación de derechos disfrutados en relación a la conciliación laboral, personal y familiar.

• **Permisos y licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y condiciones siguientes:

MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIÓN
Matrimonio	17 días	Se podrá disfrutar continuamente esta licencia y las vacaciones anuales siempre que se solicite con una antelación mínima de 2 meses
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Por el tiempo indispensable	
Lactancia	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora a la entrada o salida hasta que el hijo cumpla 9 meses	Bajo solicitud se podrá acumular la reducción por un permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo
Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de este a continuación del parto	1 hora de ausencia al trabajo o reducción su jornada en un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.	Este derecho se ejercitar durante el periodo de hospitalización por la madre o por su progenitor.
Traslado de domicilio habitual	2 días	
Cita de médico especialista	3 horas máximo	Especialista del INSALUD u organismo equivalente de las CCAA
Derechos educativos generales y de formación profesional	Tiempo indispensable	Enseñanza reglada. Título académico o profesional
Bautizo y primera comunión de hijo o nieto	1 día	
Asuntos propios	1 día recuperable	No podrá disfrutarse en periodos de máxima actividad: meses de julio y agosto; del 15 de diciembre al 15 de enero; del domingo de Ramos al lunes de Pascua. No podrá disfrutarse simultáneamente por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo.
Permiso maternidad (tanto hijo biológico como adoptivo)	16 semanas ampliables: - 2 semanas por cada hijo a partir del 2º en partos múltiples - Hasta 13 semanas más en prematuros o recién nacidos hospitalizados por más de 7 días tras el parto - 2 semanas más si el hijo es discapacitado	La madre puede ceder su permiso al otro progenitor salvo las 6 semanas siguientes al parto. Si fallece el hijo la madre podrá seguir disfrutando el permiso Si fallece la madre, el otro progenitor podrá disfrutar el resto del permiso no disfrutado
Permiso paternidad (tanto hijo biológico como adoptivo)	13 días ininterrumpidos ampliable 2 días más por cada hijo a partir del segundo en partos múltiples	El permiso se puede disfrutar mientras la madre se encuentre de permiso de maternidad o inmediatamente al finalizar esta su permiso.

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIÓN
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Nacimiento de hijo/hija	2 días	4 días	
Enfermedad grave o accidente (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueros)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
Hospitalización de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
Fallecimiento de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
Matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge	1 día	3 días	

- **Lactancia:**

Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular esta reducción en jornadas completas (15 días naturales). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Lo dispuesto en este apartado podrá ser ejercitado por el trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

- **Permisos de maternidad**

El descanso previsto para los supuestos de parto tiene una duración de dieciséis semanas, ampliables, si el parto es múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas adicionales por discapacidad del hijo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. No obstante dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. El periodo de disfrute puede ser diferente en los siguientes supuestos:

- Parto múltiple: se amplía en dos semanas por cada hijo a partir del segundo
- Discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido: se amplía a 2 semanas
- Fallecimiento del hijo: el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Hospitalización del neonato: En los casos de parto prematuro y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el período de suspensión por maternidad, a petición de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, una vez completado el período de suspensión obligatoria para la madre de seis semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor. Cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un período superior a siete días, la prestación se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. A estos efectos, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Cuando la madre hubiera optado por que el otro progenitor disfrute de una parte del período de descanso por maternidad y éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria de la prestación por la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la paternidad.

- **Permisos de paternidad**

La duración de este permiso es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. El permiso podrá ser disfrutado mientras la madre se encuentre de permiso de maternidad o inmediatamente al finalizar esta su permiso.

- **Descanso por maternidad a tiempo parcial**

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto por el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre

- **Reducción de jornada:**

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

- **Reducción de jornada por violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o para su asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

- **Excedencias para el cuidado de hijos y familiares**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo tanto lo sean por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La necesidad de atender a un nuevo hijo da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pone fin a la que viniera disfrutando. Este derecho puede ser disfrutado de forma fraccionada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La reserva de puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general o de 18 meses si tiene la categoría especial. El periodo de excedencia se computa a efectos de antigüedad.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- **Vacaciones**

Cuando el periodo de vacaciones fijado, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad ó paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso que existiese discrepancias entre varios trabajadores sobre el periodo de disfrute de vacaciones se dará preferencia, en su elección, a los trabajadores con responsabilidades familiares que tengan a su cuidado directo a menores de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retributiva. En el caso que ambos cónyuges trabajen en la empresa esta preferencia únicamente podrá ser ejercitada por uno de ellos

• **Traslados y desplazamientos**

En lo referente a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de garantizar una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

No se adoptarán medidas de desplazamiento fuera de la localidad, entendida en los términos de artículo 35 del Convenio Colectivo, la mujer trabajadora en situación de embarazo. Igual medida se aplicará a los trabajadores que disfruten de reducción de jornada por guarda legal o por lactancia

Relación de derechos disfrutados en relación a la protección de la maternidad y lactancia

Considerando el tipo de actividad a desarrollar, independientemente de la existencia de riesgos objetivos, se ha establecido un procedimiento para que puedan acogerse aquellas trabajadoras en situación de embarazo y/o lactancia. Para ello, se estudiarán las diferentes posibilidades establecidas en la Ley 39/1.999 y Ley 3/2007 consistentes básicamente en la adaptación del tiempo o de las condiciones de trabajo, cuando resulte posible, o en su defecto, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, cuando la situación de riesgo quede certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

Por su parte, el Servicio de Prevención han procedido a identificar las situaciones laborales que pueden afectar al embarazo y lactancia. A tal efecto se ha establecido la siguiente tabla:

PUESTO	RIESGO	EMBARAZO	LACTANCIA
Todas las categorías Desplazamientos durante la jornada laboral	Agentes físicos		
	Vibraciones.	Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Movimiento			
	Choques, golpes	Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo	
<u>Vigilantes de seguridad escoltas</u>	Agentes físicos		
	Vibraciones.	Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Movimiento		
Condiciones de trabajo			
	Choques, golpes, agresiones	Golpes violentos, choques en intervenciones de seguridad. Labores de protección encomendadas.	
		Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo.	
		Riesgo inherente a la actividad de vigilante de seguridad.	
<u>Vigilante de seguridad / Auxiliares</u>	Condiciones de trabajo		
	Nocturnidad o turno de noche	Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo.	No presenta mayor riesgo en

		Riesgo inherente a la actividad de vigilante de seguridad / auxiliares	trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Trabajo en solitario	Trabajos en solitario y las condiciones personales de la trabajadora así lo requiera.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Agentes biológicos de los grupos 2,3 y 4	Riesgo de exposición a agentes biológicos en intervenciones de seguridad y/o control Riesgo de exposición a toxoplasma, virus e enfermedades infecciosas en intervenciones de seguridad y/o control.	
	Choques, golpes, agresiones	Golpes violentos, choques en intervenciones de seguridad y/o intervenciones de control de instalaciones. Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo. Riesgo inherente a la actividad de vigilante de seguridad / auxiliares	
Vigilante de seguridad (manejo de arcos detectores)	Agentes físicos		
	Radiaciones ionizantes no	Riesgo de exposición accidental a radiaciones no ionizantes en el manejo de arcos detectores de metales	
Vigilante de seguridad (manejo de escáner)	Agentes físicos		
	Radiaciones ionizantes	Riesgo de exposición accidental a radiaciones ionizantes en el manejo de escáner para la detección de armas y/o explosivos.	
Vigilante de seguridad (puestos fijos de vigilancia) Auxiliares	Condiciones de trabajo		
	Bipedestación mantenida	Más de 4 horas por turno	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Vigilante de seguridad (rondas móviles) Auxiliares	Agentes físicos		
	Vibraciones. Movimiento	Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Golpes, choques	Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo	
Vigilante de seguridad Acudas	Agentes físicos		
	Vibraciones. Movimiento	Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras

Condiciones de trabajo			
	Choques, golpes, agresiones	Golpes violentos, choques en intervenciones de seguridad y/o intervenciones de control de instalaciones	
		Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo.	
		Riesgo inherente a la actividad de vigilante de seguridad.	
Nocturnidad o turno de noche		Exposición a trabajos nocturnos, turnos irregulares en los que se incluya trabajos nocturnos o se realicen trabajos en solitario y las condiciones personales de la trabajadora así lo requieran.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
		Alteración del ritmo circadiano	
Trabajo en solitario		Trabajos en solitario y las condiciones personales de la trabajadora así lo requiera.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Condiciones de trabajo			
Personal de manipulado de billete	Nocturnidad o turno de noche	Exposición a trabajos nocturnos, turnos irregulares en los que se incluya trabajos nocturnos o se realicen trabajos en solitario y las condiciones personales de la trabajadora así lo requieran.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
		Alteración del ritmo circadiano	
Personal de manipulado de billete (labores de apertura)	Trabajo en solitario	Trabajos en solitario y las condiciones personales de la trabajadora así lo requiera.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Personal de manipulado de billete (riesgo ocasional)	Bipedestación mantenida (labores de apertura)	Más de 4 horas por turno	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Personal de manipulado de billete (riesgo ocasional)	Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas	Manejo de cargas de más de 10 kg de peso y como mínimo 12 v/día	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
Personal de manipulado de billete (riesgo ocasional)	Flexionar tronco de forma repetitiva más de 10 veces /hora y trabajar en cuclillas de forma prolongada.	Superior a 50% de la jornada.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras.

Personal de manipulado de billete (riesgo puntual)	Ruido	Exposición a niveles de ruido elevado. Valores superiores a 80 db(A) con nivel de pico máximo de 135 db	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Agentes físicos		
Personal de manipulado de moneda	Ruido	Exposición a niveles de ruido elevado. Valores superiores a 80 db(A) con nivel de pico máximo de 135 db	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Condiciones de trabajo		
	Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas	Manejo de cargas de más de 10 kg de peso y como mínimo 12 v/día	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Flexionar tronco de forma repetitiva más de 10 veces /hora y trabajar en cuclillas de forma prolongada.	Superior a 50% de la jornada.	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Bipedestación mantenida	Más de 4 horas por turno	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Bipedestación intermitente	Más de 30 minutos por hora	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Agentes físicos		
Vigilante de seguridad de transporte y vigilante de seguridad conductor.	Vibraciones.	Conducción de vehículos con vibraciones de baja frecuencia a todo el cuerpo	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
	Movimiento		
	Condiciones de trabajo		
	Choques, golpes, agresiones	<p>Golpes violentos, choques en intervenciones de seguridad y/o intervenciones de control de instalaciones</p> <p>Golpes violentos, choques en accidentes con vehículo.</p> <p>Riesgo inherente a la actividad de vigilante de seguridad.</p>	

Vigilante de seguridad transporte (porteador)	de	Condiciones de trabajo	de		
		Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas		Manejo de cargas de más de 10 kg de peso y como mínimo 12 v/día	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
		Subir o bajar escaleras de forma repetitiva		Cuatro o más veces por turno	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
		Bipedestación mantenida		Más de 4 horas por turno	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
		Bipedestación intermitente		Más de 30 minutos por hora	No presenta mayor riesgo en trabajadoras en lactancia natural que en otras trabajadoras
<u>No se han detectado puestos</u>		Agentes químicos			
		Monóxido de Carbono		Tabaquismo activo o pasivo. Contaminación atmosférica	
				Toxicidad prenatal en caso de embarazo	

A tenor de lo anterior se han establecido las medidas preventivas a adoptar frente a dichos riesgos

RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES
Accidentes causados por seres vivos. Lesiones en intervenciones de seguridad y/o control. Posibilidad de choques y o golpes violentos en la realización de labores asignadas o intervenciones de seguridad. Riesgo de exposición a agentes biológicos.	Dado que la posibilidad de choques y/o golpes violentos es un riesgo inherente a la actividad de vigilancia y también puede surgir en las actividades de control y que está presente en cualquier puesto o función asignada se procederá, desde el conocimiento de la situación de gestación, a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo previsto en la legislación vigente. Mientras se sustancia dicha suspensión se evitará que la trabajadora realice otras actividades que puedan suponer un riesgo añadido para la gestación como: actividades de transporte de fondos; manejo de escáner y arcos detectores; rondas móviles; actividades de vigilancia con perro; servicios de escolta y vigilancia de explosivos
Sobreesfuerzos. Riesgo postural. Manejo de pesos y posturas forzadas en personal de manipulado y vigilante de seguridad de transporte (porteador). Bipedestación en puestos de vigilancia y auxiliares	Las dimensiones corporales y el peso aumentan considerablemente en un periodo de tiempo relativamente corto; el abdomen aumenta el peso ganando unos 12,5 kg, por lo que la tensión lumbar aumenta considerablemente incrementándose el riesgo de fatiga y lesiones dorsolumbares. A tal efecto en labores realizadas (incluido manipulado de billete y moneda), vigilancia y transporte de fondos se evitarán los siguientes movimientos, según el mes de gestación: <ul style="list-style-type: none"> - movimientos que originen riesgo dorso-lumbar, especialmente los de flexo-extensión del tronco. - movimientos repetitivos de ciclo corto - movimientos que supongan elevación de brazos por encima de

	<p>los hombros</p> <ul style="list-style-type: none"> - movimientos que impliquen coger elementos por debajo de las rodillas - manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas de más de 10 kg y como mínimo 10 veces al día - bipedestación mantenida más de 4 horas/jornada - bipedestación intermitente más de 30 minutos/hora <p>Teniendo en cuenta las características de la actividad realizada en los puestos de vigilante de seguridad, vigilante de seguridad de transporte, personal auxiliar y personal de manipulado si no fuera posible el cambio de puesto de trabajo se iniciará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo previsto en la legislación vigente.</p> <p>En el caso de manipulado de billete, siempre que las condiciones personales de la trabajadora así lo requiera y lo aconseje el médico facultativo, movimientos que impliquen coger elementos por debajo de la rodilla y el manejo de pesos, arrastre y empuje de cargas de más de 10 kg especialmente a las 18 semanas de gestación. Si no fuera posible garantizar estas condiciones o el cambio de puesto de trabajo se iniciará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo previsto en la legislación vigente.</p> <p>Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.</p>
<p>Ruido. Exposición prolongada a niveles de ruido elevados. Personal de manipulado de moneda.</p>	<p>Se recomienda que las trabajadoras gestantes no estén expuestas a valores superiores de exposición a 80 db(A) con nivel de pico máximo de 135 db durante 4 horas o más de jornada laboral especialmente a partir de las 20 semanas de gestación.</p> <p>En el caso que esto un fuera posible se procederá al cambio de puesto de trabajo. Si esta última opción fuera inviable se iniciará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo previsto en la legislación vigente</p>
<p>Golpes o atropellos con vehículos. Desplazamientos durante la jornada laboral. Vigilante de Seguridad de Transporte. Vigilantes de seguridad (rondas móviles, acudas). Personal auxiliar</p>	<p>Hay que tener en cuenta que el volumen abdominal constituye un obstáculo tanto para la adopción de una buena postura como para el alcance de objetos y la movilidad de la persona. Las dimensiones corporales y el peso aumentan considerablemente en un periodo relativamente corto; el abdomen aumenta por términos medio unos 0,38 cm por lo que la postura de conducción de vehículos puede ser contraproducente durante el estado de gestación ya que aumenta el riesgo de golpes. Se recomienda dejar de realizar esta actividad siempre que lo aconseje el médico facultativo. En el caso de personal operativo si no fuera posible el cambio de puesto de trabajo se iniciará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo previsto en la legislación vigente.</p>
<p>Jornada de trabajo. Nocturnidad y trabajo a turnos</p>	<p>En labores de vigilancia, auxiliares y manipulado de billete, siempre que las condiciones personales de la trabajadora así lo requiera y lo aconseje el médico facultativo, se evitará trabajos que impliquen nocturnidad, trabajos en solitarios o trabajos a turnos irregulares que impliquen nocturnidad.</p> <p>Si no fuera posible garantizar estas condiciones (dado el sistema de organización del trabajo) o el cambio de puesto de trabajo se iniciará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo previsto en la legislación vigente.</p>

10.6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

Finalidad

Prevenir cualquier manifestación de acoso en PROSEGUR

Las conductas de acoso, sea éstas por razón de sexo, por motivo sexual o por cualquier otra causa discriminatoria o consistan en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador sin causa discriminatoria, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose, en su caso, las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se cometan.

Medidas generales

- Se determinarán las conductas prohibidas en Prosegur por poder ser constitutivas de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.
- Establecimiento de un procedimiento de investigación de situaciones de acoso laboral que permitan diferenciar dichas situaciones de meros conflictos en las relaciones personales y determinen la adopción de medidas que pongan fin a las referidas situaciones.



ANEXO

**CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO EN EL
GRUPO PROSEGUR.**

1.	DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL GRUPO PROSEGUR SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES
2.	OBJETO DEL CODIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
	2.1.- PROPOSITO QUE PERSIGUE LA DIRECCIÓN DEL GRUPO PROSEGUR 2.2.- PUBLICIDAD DEL CÓDIGO
3.	DEFINICIÓN DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL AMBITO LABORAL
	3.1.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 3.2.- ACOSO SEXUAL 3.3.- ACOSO MORAL
4.	PREVENCIÓN DEL ACOSO
5.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO
	5.1.- PRINCIPIOS RECTORES 5.2.- INSTRUCTOR 5.3.- MEDIDAS CAUTELARES 5.4.- TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. INVESTIGACIÓN. 5.5.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

1.- DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL GRUPO PROSEGUR SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"* (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa trabajadores ejecutivos de todos los sectores) subraya la competencia única del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores o sus representantes.

2.- OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

2.1.- PROPÓSITO QUE PERSIGUE LA DIRECCIÓN DE PROSEGUR

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en el GRUPO PROSEGUR (en adelante, **Código de Prevención del Acoso**) es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar no sólo las modalidades de acoso a cuya prevención nos obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, orientación sexual, etc) y acoso moral o comúnmente conocido como *"mobbing"* (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, el GRUPO PROSEGUR, con la colaboración, en su caso, de los representantes legales de sus trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, el GRUPO PROSEGUR manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- a. Establecer medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso. Esto conforma la Prevención del Acoso.
- b. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso. Esto conforma la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

2.2.- PUBLICIDAD DEL CÓDIGO

La Dirección del GRUPO PROSEGUR pondrá en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

3.- DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

A los efectos del presente Código, se entiende por:

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada porque un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

ACOSO SEXUAL:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, podrían constituir acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

ACOSO MORAL:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador acosado.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre el trabajador acosado.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan motes, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inquisitorialmente el trabajo del trabajador acosado en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sólo, acoso moral.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

4.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, el Grupo Prosegur, establecerá los siguientes principios::

- a. La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- b. Para ello, inculcará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- c. El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- d. El Grupo Prosegur prohíbe el uso de un lenguaje obsceno así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax, etc).
- e. El Grupo Prosegur prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, tocamientos, roces intencionados, etc.
- f. El Grupo Prosegur procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- g. El Grupo Prosegur se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- h. El Grupo Prosegur procurará información y formación a sus trabajadores sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.

Si la Empresa detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas en los apartados (d) y (e), poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc, inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

El Grupo Prosegur, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por último, el Grupo Prosegur se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

5.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte del Grupo Prosegur ante situaciones en las que un trabajador denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso.

5.1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud. A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación. Las denuncias deberán ser tratadas de forma confidencial, garantizándose que el denunciado no podrá acceder en ningún caso a los datos del denunciante.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.

5.2.- INSTRUCTOR.

Se designa como responsable de la tramitación del presente procedimiento a un Instructor.

La misión principal del Instructor será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

El Instructor podrá llevar a cabo esta misión bien directa y personalmente o bien con la ayuda de una persona de su elección, quien deberá reportarle en todo momento acerca de las actuaciones que realice. En este último caso, el Instructor informará a las partes afectadas acerca de esta decisión, suministrándoles la identidad y datos de la persona seleccionada.

El instructor será designado, en cada uno de los procedimientos, por la Dirección del Departamento de Relaciones Laborales.

No obstante lo anterior, la Dirección del Departamento de Relaciones Laborales podrá encargar la investigación y resolución del procedimiento a un especialista externo designado a tal efecto, en los siguientes supuestos:

- a. En aquellos supuestos en los que el Grupo Prosegur reciba noticias de un posible supuesto de acoso a través de un medio distinto a la denuncia directa formulada por un concreto trabajador al Instructor.
- b. En aquellos supuestos en los que el Instructor expresamente se inhíba del procedimiento voluntariamente por circunstancias personales o el Grupo Prosegur considere que podría tener algún tipo de vinculación con los hechos que vayan a ser investigados.

- c. En aquellos supuestos en los que el Grupo Prosegur considere que, en atención a la gravedad de las denuncias formuladas, la investigación y resolución del procedimiento debe ser encargada a un especialista externo.

En todos los supuestos anteriores, la Dirección del Departamento de Relaciones Laborales informará de la decisión adoptada, incluido la designación de un especialista externo y la forma de contacto con el mismo, tanto al Instructor como a las partes implicadas con carácter previo al inicio de la investigación.

5.3.- MEDIDAS CAUTELARES.

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Dirección de Relaciones Laborales del Grupo Prosegur podrá, a propuesta del Instructor, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengán a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas con el fin de evitar que durante la investigación se produzcan nuevos hechos que agraven la situación generando un mayor daño sobre el trabajador o los trabajadores presuntamente acosados.

5.4.- TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. INVESTIGACIÓN.

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo del necesario, salvo que, por la complejidad del expediente, el Instructor decidiera excepcionalmente ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

El presunto acosado o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso podrá denunciar esta situación directamente ante la Dirección de Relaciones Laborales o a través de los responsables de RR.HH. de las zonas, en forma escrita y –excepcionalmente- verbal e indicando, al menos, la siguiente información:

- Identificación del trabajador que formula la denuncia. No se admitirán las denuncias anónimas. El denunciante deberá identificarse en el momento de realizar la denuncia, con el fin de garantizar la exactitud y la integridad de la información.
- Descripción pormenorizada de los hechos que, a su juicio, constituyen acoso. Serán denunciables aquellas conductas o situaciones que tengan relación con el trabajo. En este sentido, la Empresa sólo está legitimada para realizar una investigación en el marco del presente procedimiento interno en relación con las denuncias sobre hechos y situaciones que tengan conexión o que se deriven del trabajo en la Empresa.
- Identificación de la persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Identificación de posibles testigos de los hechos denunciados.

Se designará Instructor siguiendo los cauces establecidos en el punto 5.2. El Instructor registrará la información facilitada y procederá a una primera comprobación de los hechos denunciados, a fin de decidir si continúa o no tramitando la denuncia. En caso de que decida archivar la denuncia lo notificará así al denunciante.

En caso de que los hechos denunciados y las pruebas obtenidas en la comprobación inicial de los hechos justifiquen una mayor investigación, se pondrá en contacto con el denunciado o denunciados, identificándose ante éstos como entidad responsable de la instrucción de la denuncia, e informándole acerca de:

- Los hechos que se le imputan.
- Los departamentos y el personal a los que se podría facilitar el informe de denuncia dentro de la Empresa.

La notificación al denunciado se realizará tan pronto como sus datos hayan sido registrados. Con carácter excepcional, y de manera restrictiva, la notificación podrá retrasarse cuando exista un riesgo de destrucción o alteración de las pruebas. En cualquier caso, el plazo de información al denunciado no sobrepasará los tres meses desde la presentación de la denuncia.

El Instructor podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el Instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Recabar informe de los Representantes de los Trabajadores.
- Concertar audiencias con el trabajador afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. Los órganos de dirección de la empresa colaborarán en la aportación de toda la documentación que el Instructor requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.
- Solicitar ayuda externa de otros profesionales.
- Cualesquiera otras diligencias que el Instructor estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El Instructor tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa. Sólo el Instructor, el Director de Relaciones Laborales y el Director General de Recursos Humanos tendrán acceso a estos archivos.

La información contenida en el archivo tendrá la consideración de fichero de datos de carácter personal a los efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, de 13 de diciembre.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado y/o testigos han denunciado hechos ó situaciones falsas con ánimo de dañar a un tercero, se entenderá que han actuado con falta de buena fe contractual, pudiendo la Empresa adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de trasgresión de la buena fe contractual.

5.5.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Finalizada la investigación, el Instructor elaborará en el plazo de 10 días desde la finalización de la investigación un **Informe de Conclusiones**, que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, al Director de Relaciones Laborales y las personas que éste designe para cada caso en concreto.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

Propuesta de resolución del conflicto.

- a. **Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo.** En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, el Instructor podrá proponer la imposición de una sanción frente al acosador (ejemplo, el despido).
- b. **Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros.** En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, los responsables de Recursos Humanos de la Zona deberán poner todos sus medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.
- c. **Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa.** Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, el Instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia podrá poner el asunto en conocimiento de la Dirección de Relaciones Laborales para que desarrolle las actuaciones que sean oportunas frente al autor de esas falsas imputaciones.

Medidas de resarcimiento al presunto acosado y disuasión de los trabajadores para que no incurran en futuras situaciones de acoso.

El Instructor podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

Resolución del conflicto

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Instructor, se adoptará resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Los datos relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos alegados en la denuncia. No obstante, en caso de interponerse acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto falso acosador), los datos obrantes en la misma se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del denunciado para poder analizar el comportamiento de los empleados en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias, haciendo partícipe de las mismas a los Representante de los Trabajadores. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el Departamento de Relaciones Laborales, por los procedimientos comunes.

El presente CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES podrá ser modificado en la medida que se entiendan sus cambios como más beneficiosos y para una mayor seguridad, confidencialidad y apoyo en la gestión de denuncias ante presuntos acosos que se produzcan en el Grupo Prosegur.

ANEXO

PLANIFICACIÓN INICIAL DE MEDIDAS.



MEDIDAS A IMPLANTAR	Fecha prevista	Responsable	Comprobación
<p>1. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se incluirá su texto en la plataforma informática en entorno WEB creada por el Grupo (INTRANET COORPORATIVA y el PORTAL DEL EMPLEADO), a la que tendrá acceso la totalidad del personal de plantilla de Prosegur</p> <p>Observaciones: esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>	<p>15 12 12</p> <p>Se modifica la fecha inicialmente prevista al haberse retrasado la creación de la Intranet Corporativa para el personal operativo.</p>	<p>RR.HH</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>2. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se facilitará el mismo a los Comités de Empresa / delegados de personal de cada una de las delegaciones de Prosegur</p> <p>Observaciones: esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>	<p>31 12 11</p>	<p>Gerencias RR.HH</p>	<p>REALIZADO</p> <p>31 12 2011</p>
<p>3. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se incorporará, dentro de los contenidos formativos correspondientes a cursos de acceso para personal operativo, un módulo que contemple el contenido del presente Plan con especial referencia a los objetivos que se pretenden con el mismo y a la existencia de un procedimiento para prevenir el acoso laboral.</p> <p>Observaciones: esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>	<p>01 01 13</p> <p>Se incluirá el módulo programado una vez se incluya el texto del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa para el personal operativa para que los asistentes pueda acceder al mismo.</p>	<p>Formación</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>4. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se incorporará, dentro de los contenidos formativos correspondientes a cursos de formación continua para personal operativo, un módulo que</p>	<p>01 01 13</p> <p>Se incluirá el módulo programado una vez se incluya el</p>	<p>Formación</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

<p>contemple el contenido del presente Plan con especial referencia a los objetivos que se pretenden con el mismo y a la existencia de un procedimiento para prevenir el acoso laboral.</p>	<p>texto del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa para el personal operativa para que los asistentes pueda acceder al mismo.</p>						
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				
<p>5. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se incorporará, dentro de los contenidos formativos de especialización y promoción profesional (UNIVERSIDAD PROSEGUR) dirigidos a personal operativo, mandos intermedios y personal directivo un módulo que contemple el contenido del presente Plan con especial referencia a los objetivos que se pretenden con el mismo así como la determinación de las conductas que pueden determinar situaciones de acoso y la existencia de un procedimiento para prevenir el acoso laboral.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>09</td> <td>13</td> </tr> </table> <p>Se incluirá una vez que se desarrolle la Universidad Prosegur para personal de estructura.</p>	01	09	13	<table border="1"> <tr> <td>Formación</td> </tr> </table>	Formación	
01	09	13					
Formación							
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				
<p>6. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se incorporará, dentro de los contenidos formativos de especialización y promoción profesional para puestos de mandos intermedios y responsables de equipo un módulo que contemple el contenido del presente Plan con especial referencia a los objetivos que se pretenden con el mismo así como la determinación de las conductas que pueden determinar situaciones de acoso y la existencia de un procedimiento para prevenir el acoso laboral.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>01</td> <td>13</td> </tr> </table> <p>Se incluirá el módulo programado una vez se incluya el texto del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa para el personal operativa para que los asistentes pueda acceder al mismo.</p>	01	01	13	<table border="1"> <tr> <td>Formación</td> </tr> </table>	Formación	
01	01	13					
Formación							

<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							
<p>7. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad se incorporará, dentro de los contenidos del manual de acogida una breve referencia sobre el contenido del presente Plan con especial referencia a los objetivos, las conductas no toleradas por poder generar situaciones de acoso laboral y la existencia de un procedimiento de investigación de dichas situaciones.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>01</td> <td>13</td> </tr> </table> <p>Se incluirá una vez que se desarrolle el manual de acogida para el personal de estructura.</p>	01	01	13	<table border="1"> <tr> <td>RRHH</td> </tr> </table>	RRHH	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			
01	01	13								
RRHH										
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							
<p>8. Con el fin de promover la promoción y clasificación profesional se procederá a la incorporación de fichas profesionales en el entorno WEB (PORTAL DEL EMPLEADO) de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan participar -en cualquier momento y en igualdad de condiciones- en los procesos de promoción profesional que se establezcan.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> </table>	01	10	11	<table border="1"> <tr> <td>RRHH</td> </tr> </table>	RRHH	<p>REALIZADO</p>			
01	10	11								
RRHH										
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td>31</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> </table>	31	12	11				
31	12	11								
<p>9. Con el fin de promover la formación en igualdad de condiciones se crearán plataformas formativas on-line y multimedia que permita acceder a la misma a trabajadores en situación de excedencia por causas familiares o maternidad y aquellos que disfruten de reducción de jornada. Con el fin de permitir el acceso a los programas formativos a trabajadores o trabajadoras en</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> </table>	01	10	11	<table border="1"> <tr> <td>Formación</td> </tr> </table>	Formación	<p>REALIZADO</p>			
01	10	11								
Formación										

<p>situación de excedencia por cuidado de hijos y promover la asistencia de estos a cursos de formación se informará a los citados trabajadores de los referidos cursos permitiendo su realización.</p>								
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td>31</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> </table>	31	12	11		
31	12	11						
<p>10. Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan (responsables de equipo, inspectores, coordinadores....) se procederá a reservar inicialmente un 25% de las plazas del curso para personal femenino.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> </table>	01	10	11	<table border="1"> <tr> <td>Formación</td> </tr> </table>	Formación	<table border="1"> <tr> <td>REALIZADO</td> </tr> </table>	REALIZADO
01	10	11						
Formación								
REALIZADO								
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td>31</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> </table>	31	12	11		
31	12	11						

<p>11. Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de formación continua se procederá a reservar inicialmente un 25% de las plazas del curso para personal femenino.</p>	<p>01 10 11</p>	<p>Formación</p>	<p>REALIZADO</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p>31 12 11</p>
<p>12. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se incluirá dentro del procedimiento que regula los traslados de personal operativo la situación familiar como criterio a valorar para la concesión del mismo respetando -en todos los casos- lo regulado en Convenio Colectivo.</p>	<p>01 10 11</p>	<p>RRL (zonas) Gerencias RRHH</p>	<p>REALIZADO</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p>31 12 11</p>
<p>13. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se evitará desplazamientos fuera de la localidad, entendida en los términos definidos en los Convenios Colectivos de aplicación, de mujeres en situación de embarazo y trabajadores que disfruten de reducción de jornada por guarda legal o lactancia.</p>	<p>01 10 11</p>	<p>RRL (zonas) Gerencias RRHH Dirección de Vigilancia</p>	<p>REALIZADO</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p>31 12 11</p>
<p>14. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se incluirá dentro de los permisos y licencias la posibilidad de ausentarse con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivo: Cita de médico especialista (pediatría) - Duración: 2 horas máximo. - Observaciones: dichas horas no serán retribuidas. El especialista deberá ser del INSALUD u órgano equivalente de las CCAA. Este derecho puede ser ejercitado por 	<p>01 10 11</p>	<p>RRL (zonas) Gerencias RRHH</p>	<p>REALIZADO</p>

<p>el padre o la madre indistintamente pero no simultáneamente siempre que ambos fueran trabajadores de alguna de las empresas del Grupo Prosegur.</p>							
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td>31</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> </table>	31	12	11	
31	12	11					
<p>15. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se aumentara la excedencia para el cuidado de hijos y familiares incluida en la página 26 de este documento a un periodo no superior a 5 años. En cuanto a las condiciones de disfrute de este derecho y sus efectos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que únicamente será computable a efecto de antigüedad un máximo de 3 años en el caso de excedencia para cuidado de hijo y un máximo de 2 años para atender al cuidado de familiares.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> </table>	01	10	11	<table border="1"> <tr> <td>RRL (zonas) Gerencias de RRHH</td> </tr> </table>	RRL (zonas) Gerencias de RRHH	<p>REALIZADO</p>
01	10	11					
RRL (zonas) Gerencias de RRHH							
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td>31</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> </table>	31	12	11	
31	12	11					
<p>16. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se reconocerá el derecho de los trabajadores y trabajadoras que vinieran disfrutando del permiso de maternidad o paternidad de solicitar un excedencia voluntaria que se podrá conceder -de manera excepcionalmente- por un mínimo de 3 meses, en los términos previstos en el artículo 48 del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad, artículo 32.2 del Convenio Colectivo de Servimax y artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<table border="1"> <tr> <td>01</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> </table>	01	10	11	<table border="1"> <tr> <td>RRL (zonas) Gerencias de RRHH</td> </tr> </table>	RRL (zonas) Gerencias de RRHH	<p>REALIZADO</p>
01	10	11					
RRL (zonas) Gerencias de RRHH							
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<table border="1"> <tr> <td>31</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> </table>	31	12	11	
31	12	11					

<p>17. A la trabajadora víctima de violencia de género, se le reconocerá - para su protección o para su asistencia social integral- el derecho a optar por un cambio de servicio dentro de la localidad, entendida en los términos definidos en los Convenios Colectivos de aplicación. Este derecho se podrá ejercitar en los términos establecidos por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.</p>	<p>01 10 11</p>	<p>RRLL (zonas) Gerencias de RRHH</p>	<p>REALIZADO</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p>31 12 11</p>
<p>18. Con el fin de promover la protección a la maternidad se incluirá dentro de la plataforma informática en entorno WEB creada por el Grupo (INTRANET COOPERATIVA y PORTAL DEL EMPLEADO), a la que tendrá acceso la totalidad del personal de plantilla información sobre el procedimiento establecido para acogerse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.</p>	<p>15 12 12</p> <p>Se modifica la fecha inicialmente prevista al haberse retrasado la creación de la Intranet Corporativa para el personal operativo</p>	<p>RR.LL</p>	
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p></p>
<p>19. Con el fin de promover la protección a la maternidad se informará a los responsables operativos designados en cada una de las Delegaciones sobre los riesgos y medidas preventivas a adoptar contenidas en el cuadro incluido en el Plan de Igualdad elaborado.</p>	<p>31 12 11</p>	<p>Gerencias de RRHH Dirección de Vigilancia Dirección de LVGE</p>	<p>REALIZADO</p> <p>Se ha incluido en los Planes de Prevención, a disposición de todo el personal de estructura en la Intranet Corporativa.</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p>15 05 12</p>

<p>20. Con el fin de prevenir cualquier manifestación de acoso en Prosegur se establecerá un procedimiento de investigación de acoso laboral que permita diferenciar dichas situaciones de meros conflictos en las relaciones personales y determinen la adopción de medidas que pongan fin a las referidas situaciones.</p>	<p>29 07 11</p>	<p>RR.LL (zonas) Gerencias de RRHH</p>	<p>REALIZADO</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p>29 07 11</p>
<p>21. Con el fin de prevenir cualquier manifestación de acoso en Prosegur se procederá a incorporar en las Carpetas y Manuales Operativas de Servicio (COS y MOS) una ficha informativa que incluya las conductas prohibidas en el ámbito laboral por poder ser constitutivas de acoso así como el procedimiento a seguir en el caso de una situación de acoso laboral.</p>	<p>01 01 13</p>	<p>RR.LL Dirección de Vigilancia</p>	<p>Dicha medida está pendiente de la modificación del contenido de las COS y MOA por parte de la Dirección de Vigilancia.</p>
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>22. Con el fin de prevenir cualquier manifestación de acoso en Prosegur se procederá a elaborar un documento que facilitado junto con el contrato laboral informe al trabajador sobre las conductas no toleradas al poder generar situaciones de acoso laboral y el compromiso del trabajador de colaborar en la consecución de una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.</p>	<p>01 01 13</p>	<p>Administración de Personal</p>	
<p><u>Observaciones:</u> esta medida será de aplicación a Prosegur Compañía de Seguridad, Servimax Servicios Generales y ESC Servicios Generales</p>			<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

